



## AUDIENCIA NACIONAL

### Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia  
D<sup>a</sup>. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

### SENTENCIA Nº: 96/2024

**Fecha de Juicio:** 17/07/2024

**Fecha Sentencia:** 22/07/2024

**Tipo y núm. Procedimiento:** CONFLICTOS COLECTIVOS 0000144 /2024

**Materia:** CONFLICTO COLECTIVO

**Ponente:** D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

**Demandante/s:** CONFEDERAL GENERAL DEL TRABAJO (CGT)

**Demandado/s:** COVISIAN ESPAÑA S.L.; FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE CCOO; FEDERACIÓN SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO UGT; CONFERACIÓN SINDICAL USO; SOLIDARIDAD OBRERA; CSIF; FEDERACION BANCA, AHORRO, SEGUROS Y OFICINAS CIG; SOMOS SINDICALISTAS; FTC- IAC; SINDICATO OBRERO ARAGONES; SINDICATO ESPACIO DE PARTICIPACIÓN SOCIAL

**Resolución de la Sentencia:** ESTIMATORIA

**Breve resumen de la sentencia:** La AN estima la demanda interpuesta por el sindicato CGT frente a COVISIAN ESPAÑA S.L. Tras la desestimación de las excepciones de defecto en el modo de proponer la demanda, falta de acción, falta de litisconsorcio pasivo necesario, litispendencia, falta de afectación colectiva y falta de competencia territorial, se declara el derecho de los trabajadores de la demandada al permiso retribuido de hasta 35 horas médicas anuales para la asistencia a las consultas de dentista-odontólogo-estomatólogo, de la Seguridad Social y/o de médico privado, así como para el acompañamiento de las personas trabajadoras a los descendientes menores de 18 años, a los ascendientes mayores de sesenta y cinco años y a las personas dependientes a cargo de la persona trabajadora. Y se condena a la empresa demandada al cese de la práctica consistente en denegar tal permiso retribuido en caso de asistencia a consulta de dentista u odontólogo.



## AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-  
GOYA 14 (MADRID)  
**Tfno:** 914007258  
**Correo electrónico:**

Equipo/usuario: JRM

**NIG:** 28079 24 4 2024 0000145  
Modelo: ANS105 SENTENCIA

**CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000144 /2024**

Procedimiento de origen: /  
Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

**Ponente Ilmo Sr:** FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

**SENTENCIA 96/2024**

**ILMO SR. PRESIDENTE:**  
D.RAMÓN GALLO LLANOS

**ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :**  
D.FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA  
ROS D.JUAN GIL PLANA

En MADRID, a veintidós de julio de dos mil veinticuatro.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as.  
Magistrados/as citados al margen y

**EN NOMBRE DEL REY**

Han dictado la siguiente

**SENTENCIA**

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000144 /2024 seguido por demanda de CONFEDERAL GENERAL DEL TRABAJO (CGT) (Letrado D. Carlos E. Sevilla Alonso) contra COVISIAN ESPAÑA S.L., (Letrado D. Ruben Garcia Lopez de Carrión); FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE CCOO (Letrada D<sup>a</sup> Sonia de Pablo Portillo); FEDERACIÓN SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO UGT (Letrado D. José Félix Pinilla Porlán); CONFERACIÓN SINDICAL USO (Letrada D<sup>a</sup> Magdalena Dominika Moskal Moskal); SOLIDARIDAD OBRERA (Letrado Virgilio Romero



Benjumea); CSIF (Graduada Social D<sup>a</sup> Lucia Garay Ríos); FEDERACION BANCA, AHORRO, SEGUROS Y OFICINAS CIG (Letrada D<sup>a</sup> Rosario Martin Narrillos); SOMOS SINDICALISTAS (Letrado D. Luis Ignacio Lopez Arranz); FTC-IAC (no comparece); SINDICATO OBRERO ARAGONES (no comparece); SINDICATO ESPACIO DE PARTICIPACIÓN SOCIAL (no comparece); sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D.FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** El 24 de abril de 2024 fue interpuesta demanda por la representación letrada de la Confederación General del Trabajo (en adelante CGT) frente a COVISIAN ESPAÑA S.L e interesando la llamadas como interesados a la Federación de Servicios Comisiones Obreras (CCOO), a la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (UGT), a la Unión Sindical Obrera (USO), al Sindicato Obrero Aragonés, a Solidaridad Obrera, al sindicato CSIF, a la Federación de Banca, Ahorro, Seguros y Oficinas de CIG, al Sindicato Espacio de Participación Sindical (EPS), a Somos Sindicalistas (SS) y a la Federació de Treballadors i Treballadores de Catalunya- Intersindical Alternativa de Catalunya (FTC-IAC).

**SEGUNDO.-** En el Suplico de tal demanda se interesaba se dictare sentencia con los siguientes pronunciamientos:

- *Que se reconozca el derecho al permiso retribuido de hasta 35 horas médicas anuales para la asistencia de las personas trabajadoras a las consultas de dentista-odontólogo-estomatólogo, de la Seguridad Social y/o de médico privado, de las personas trabajadoras así como para el acompañamiento de las personas trabajadoras a los descendientes menores de 18 años, a los ascendientes mayores de sesenta y cinco años y a las personas dependientes a cargo de la persona trabajadora.*
- *Que cese la práctica empresarial consistente en denegar a las personas trabajadoras el permiso retribuido de hasta 35 horas médicas anuales, en los casos de asistencia a las consultas de dentista-odontólogo-estomatólogo, de la Seguridad Social y/o médico privado, así como para el acompañamiento de las personas trabajadoras a los descendientes menores de 18 años, a los ascendientes mayores de sesenta y cinco años y a las personas dependientes a cargo de la persona trabajadora.*

**TERCERO.-** Admitida a trámite la demanda por Decreto de fecha 26 de abril de 2024, fueron citadas las partes a los actos de conciliación y juicio, a celebrar el 3 de julio de 2024. Por Auto de esa misma fecha se resolvió sobre la prueba interesada en la demanda. A petición de la parte demandada se señaló nueva fecha para el 17 de julio de 2024. Llegado el día, y no alcanzado acuerdo en conciliación, se celebró



la vista, en la que las partes, expusieron sus posiciones en el sentido que a continuación se expone:

1.- El sindicato demandante se ratificó en su demanda, sosteniendo que entre los permisos retribuidos recogidos en el artículo 30.2 III Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center se encuentra el denominado derecho de las 35 horas médicas anuales, en virtud del cual se reconocía al personal el derecho a usar hasta 35 horas retribuidas al año para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social. Se añade que el Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa suscrito en el año 2013 vino a ampliar tal derecho para las consultas de médicos privados y, tanto para consultas propias del trabajador, como para acompañar a personas a su cargo, siempre que las mismas se traten de hijos menores de catorce años, ascendientes mayores de sesenta y cinco años y personas dependientes a cargo del trabajador. Y que en los calendarios laborales de los distintos centros de trabajo de la empresa acordados anualmente con la RLT se recogen algunos de los acuerdos relativos a ese permiso retribuido de 35 horas anuales en los mismos términos que en el citado Plan de Igualdad de oportunidades.

Partiendo de tal marco normativo entiende la parte demandante que el citado permiso retribuido debería ser reconocido para la asistencia a la consulta del dentista-odontólogo-estomatólogo en la Seguridad Social y/o médicos privados, así como para el acompañamiento a estas consultas a los descendientes menores de edad, ascendientes mayores de sesenta y cinco años y personas dependientes a cargo de la persona trabajadora. Y se fundamenta tal pretensión, como se afirma en el acto de la vista, aplicando criterios de literalidad e históricos. Así, se indica que la asistencia al “dentista” debe considerarse como asistencia “médica” al ser los dentistas profesionales que han llevado a cabo los estudios conducentes a la obtención de la licenciatura de odontología, que es la rama de la medicina que se ocupa de la salud oral. Se remite la parte a la consideración como sinónimos de los términos de “odontología” y “estomatología” y a los términos contenidos en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, en la Ley 10/1986, de 17 de marzo, sobre odontólogos y otros profesionales relacionados con la salud bucodental y en la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud. Y se añade en el acto de la vista un criterio de interpretación histórico al afirmar que, en el pasado, la empresa ya vino reconociendo expresamente como permiso retribuido las ausencias por asistencia al dentista.

2.- Los sindicatos Solidaridad Obrera, CSIF, Somos Sindicalistas, USO, CIG, UGT y CCOO se adhirieron a la demanda.

3.- La empresa se opuso a la demanda alegando cinco excepciones procesales. Así, en primer lugar, alegó la existencia de defecto en el modo de proponer la demanda y falta de acción pues afirma no se ha presentado la preceptiva consulta a la Comisión Paritaria, de conformidad con lo dispuesto en el art.88 del Convenio de aplicación y



al tratarse de la interpretación de uno de los preceptos del Convenio sectorial. En segundo lugar, se alega la excepción de falta de litisconsorcio pasivo necesario. Y ello al considerar preceptivo que la Asociación de Contact Center CEX sea traída al presente procedimiento de Conflicto Colectivo. En tercer lugar se alega la excepción de litispendencia, en relación a la existencia de un procedimiento de Conflicto Colectivo con nº 480/2024 en tramitación ante el Juzgado de lo Social nº 1 de Badajoz.

Con carácter subsidiario se formula, en cuarto lugar, la excepción de falta de afectación colectiva del presente procedimiento (en rigor, inadecuación de procedimiento). Así, se señala que la cuestión planteada en demanda carece trascendencia actual pues a todos aquellos trabajadores que presentan un justificante de un “médico colegiado” se les reconoce el permiso retribuido.

Por último, también como excepción procesal, se plantea la excepción de falta de competencia territorial. Y ello al sostener que, en rigor, la competencia del asunto correspondería a esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y no al Juzgado de lo Social de Badajoz.

Respecto del fondo del asunto se sostiene, en síntesis, que, siguiendo un criterio literal, histórico, sistemático y finalista la expresión “consultas médicas” ha de hacer referencia únicamente a médicos o licenciados en medicina, incluidos los médicos estomatólogos, pero no los dentistas u odontólogos. Y se alega, en defensa de aquella posición, los términos de RD 127/1984 por el que se regula la formación médica especializada y la obtención del título de Médico Especialista en relación con la Ley 44/2003 de ordenación de las profesiones sanitarias. Se añade que el II Plan de Igualdad en la empresa no incluye nada al respecto del permiso de 35 horas médicas anuales recogido en el artículo 30.2 III Convenio Colectivo y que los calendarios elaborados en cada centro tienen una fecha de inicio y fin de las medidas pactadas.

Se dio traslado al resto de partes para que contestara a las excepciones planteadas, solicitando su desestimación. Seguidamente, se fijaron los hechos controvertidos, siendo los siguientes:

- Existe un conflicto colectivo planteado ante el Juzgado de lo Social de Badajoz
- El II Plan de Igualdad no añade nada respecto de la medida contemplada en el Convenio Colectivo.

Propuesta prueba que se contrajo a la documental obrante en autos, las partes emitieron sus conclusiones, con el resultado que obra en el soporte videográfico.

**CUARTO.-** En la tramitación del procedimiento se han observado todas las previsiones legales.



Quedan acreditados y así se declaran los siguientes

### HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** La empresa COVISIAN ESPAÑA S.L tiene como objeto social la actividad de telemarketing desarrollada a través de la red telefónica o cualquier otro medio telemático. La citada empresa tiene una plantilla aproximada de 5.000 empleados, presta sus servicios en todo el territorio nacional y cuenta con centros de trabajo en Madrid, Badajoz, A Coruña, Barcelona, Reus, Zaragoza y Sevilla. La citada mercantil se encuentra dentro del ámbito de aplicación del III Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center (antes telemarketing) (Código de convenio número 99012145012002), publicado en el BOE el 9 de junio de 2023. El presente Conflicto afecta a la totalidad de trabajadores a los que la empresa aplica el citado Convenio (hechos no controvertidos).

**SEGUNDO.-** El III Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center (antes telemarketing) prevé lo siguiente en su artículo 30.2:

*“El personal tendrá derecho al uso de hasta 35 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna. No obstante, ello, las personas afectadas procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médica a sus tiempos de descanso”.*

**TERCERO.-** En el Plan de Igualdad de Oportunidades del año 2013 de la empresa GSS Line (anterior denominación de la ahora demandada) se contenía la siguiente medida nº 22 (descriptor nº 78):

*“Los trabajadores tendrán derecho hasta 35 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social y/o médicos privados, tanto para consultas propias del trabajador, como para acompañar a personas a su cargo, siempre que las mismas se traten de hijos menores de catorce años, ascendientes mayores de sesenta y cinco años y personas dependientes a cargo del trabajador, avisando con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna tanto si asiste de manera independiente como la que acredite dicho acompañamiento en el caso de que se produzca el mismo. No obstante ello, los trabajadores procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médica a sus tiempos de descanso [...]”.*

**CUARTO.-** En los calendarios de trabajo del año 2024 elaborados para los centros de trabajo de Badajoz, Reus, Barcelona, Madrid y Orense se indicaba lo siguiente en el apartado de “horas médicas” (descriptores nº 70, 71 y 79 a 82 y 84):

*“Las personas trabajadoras tendrán derecho hasta 35 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social y/o médicos*



*privados, tanto para consultas propias de la persona trabajadora, como para acompañar a personas a su cargo, siempre que las mismas se traten de hijos menores de dieciocho años, ascendientes mayores de sesenta y cinco años y personas dependientes a cargo de la persona trabajadora, avisando con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna tanto si asiste de manera independiente como la que acredite dicho acompañamiento en el caso que este se produzca el mismo. No obstante, ello, las personas trabajadoras procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visita médica a sus tiempos de descanso”.*

Los calendarios de los centros de Sevilla, Calatayud para el año 2024 son los obrantes a los descriptores nº 83 y 85, sin que los mismos incluyan previsión sobre horas médicas.

En calendarios de años anteriores (2023 y 2018) se recogía una redacción similar a la de los calendarios del año 2024 en los centros los centros de trabajo de Badajoz, Reus, Barcelona, Madrid y Orense, a lo que se añadía una remisión expresa a lo establecido en el Plan de Igualdad firmado en el año 2013 (descriptor nº 73, por reproducido).

**QUINTO.-** En fecha 10 de junio de 2015 la Sección Sindical de CGT remitió correo electrónico al departamento de Recursos Humanos de GSS Line trasladando la consulta de un trabajador que había acudido al dentista y al que se le habría reconocido tal ausencia como justificada pero no retribuida. La contestación de la empresa se produjo en esa misma fecha y en los siguientes términos: *“Efectivamente era una información errónea, la ausencia es justificada y retribuida y así constará”* (descriptor nº 86).

**SEXTO.-** Durante el año 2021 distintos trabajadores remitieron a la empresa correos electrónicos aportando justificantes de asistencia a dentista (descriptores nº 87 a 90).

**SÉPTIMO.-** El Juzgado de lo Social nº 1 de Badajoz conoce del procedimiento de Conflicto Colectivo nº 480/20224 iniciado tras la presentación de demanda en fecha 20 de mayo de 2024 por el Presidente del Comité de Empresa frente a la mercantil COVISIAN ESPAÑA S.L, En el Suplico de tal demanda se interesaba se dictare sentencia con los siguientes pronunciamientos (descriptor nº 68):

*PRIMERO. - Que se declare que los trabajadores del centro de trabajo de Badajoz tienen derecho al disfrute de las horas médicas en los términos del Acuerdo Empresa Comité de Empresa, sin que puedan ser excluidos la asistencia a consultas de determinados profesionales de la salud, como médicos dentistas (profesión de Odontólogo, Estomatología y Cirugía Máxilo-Facial), regulados por Ley 10/1986 de 17 de marzo, también excluye a los médicos rehabilitadores que están regulados por Orden SCO 1261/2007 de*



13 de abril (<https://www.boe.es/eli/es/o/2007/04/13/sco1261>) , en base a la Ley 44/2003 de 21 de noviembre, igualmente excluye a los médicos podólogos (Orden CIN 728/2009 de 18 de marzo), así como a otros especialistas de la salud.

*SEGUNDO.* - Que se declare que el permiso regulado en el artículo 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores no puede ser limitado a intervenciones quirúrgicas realizadas exclusivamente en centros públicos y pueden ser disfrutadas ante cualquier intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario.

*TERCERO.*- Que se declare, que en caso de hospitalización de la persona trabajadora del centro de trabajo de Badajoz con independencia de la misma y de la duración, se complementará al 100% del salario Convenio desde el primer día de la baja por IT.

*CUARTO.*- Que se declare que el trabajador puede solicitar el reingreso o disfrute de excedencia recogida en la legislación cualquier día de la semana, sin tener en cuenta los descansos correspondientes.

**OCTAVO.**- Que con fecha 27 de diciembre de 2023 se celebró acto de mediación en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) con el resultado de acta de desacuerdo (descriptor nº 3).

#### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.**- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del proceso de conflicto colectivo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9.5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

**SEGUNDO.**- De conformidad con lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS, los hechos declarados probados se sustentan únicamente en la prueba documental que se hace constar en los ordinales que conforman el relato fáctico, con expresión concreta de su situación en autos.

**TERCERO.**- Interpone CGT demanda de conflicto colectivo frente a la que afirma es práctica empresarial de no considerar la asistencia al dentista (para tratamiento propio o como acompañante de menores y otras personas a su cargo) como permiso retribuido. Y ello al amparo de los términos del art.30.2 del Convenio de aplicación, en relación con el Plan de Igualdad en su día aprobado y los calendarios laborales elaborados cada año por la empresa demandada.

Antes de entrar en el fondo del asunto es preciso dar respuesta a las excepciones planteadas por la demandada. Comencemos con la de **defecto en el**





**modo de proponer la demanda** (a la que la parte anuda la falta de acción) derivada de la ausencia de consulta a la Comisión Paritaria prevista en el III Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center, que establece que es competencia de la Comisión Paritaria *“Entender, de forma previa a la vía administrativa y judicial, en relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello, con respecto a la aplicación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo. El sometimiento y solución de una materia por la Comisión Paritaria eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se reitere la misma”*.

Esta Sala no puede acoger la antedicha excepción, por un lado, porque el objeto de la litis no lo constituye la interpretación o aplicación de precepto convencional alguno sino la impugnación de una práctica empresarial consistente en limitar el alcance de lo señalado en los calendarios anuales al negar que la asistencia a dentistas pueda ser considerado como permiso retribuido. Y ello a la vista del contenido de tales calendarios y de un Plan de Igualdad del año 2013 que exceden de los términos recogidos en el art.30.2 del Convenio sectorial de aplicación. De hecho, el segundo punto del Suplico de la demanda tiene por objeto el cese de tal practica empresarial. Así pues, el único trámite que debía cumplir la demandante era instar la conciliación previa ante el SIMA, resultando acreditado que el acto de conciliación se celebró, sin acuerdo, el 27 de diciembre de 2023.

La segunda de las excepciones es la **falta de litisconsorcio pasivo**, al considerar que también debió ser demandada la Asociación de Contact Center CEX. Tal excepción también debe ser rechazada. Recordemos a este respecto que, como ocurre con la legitimación activa, la legitimación pasiva en un conflicto colectivo no depende de la norma aplicable para resolver el conflicto, sino del objeto de este, de modo que, si se cuestionan las prácticas de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio, tienen legitimación pasiva las organizaciones patronales (TS 20-9-10, rec. 220/2009). Ahora bien, lo que se cuestiona en el presente conflicto es la práctica de una única empresa, COVISIAN ESPAÑA S.L, expresada en los distintos calendarios laborales que se aportan por ambas partes. Así pues, no tratándose de una declaración de carácter general sobre la interpretación de un precepto del Convenio Colectivo aquella asociación empresarial no ha de ser parte en el presente procedimiento.

La tercera de las excepciones es la relativa a la **litispendencia** en relación a la existencia de otro conflicto colectivo seguido ante el Juzgado de lo Social nº 1 de Badajoz. Conviene señalar en este punto que la finalidad de esta excepción es garantizar la seguridad jurídica impidiendo se dicten sentencias contradictorias (TS 21-12-00, rec. 27/2000; 8-3-06, rec. 50/2004; 3-11-21, rec. 9/2020). Y su concurrencia requiere la identidad de todos los elementos esenciales de ambos procesos, incluido el objeto de la pretensión (TS 5-7-06, 1681/2005; 20-11-06, rec.



885/2005; 27-6-17, rec. 49/2016). La identidad parcial es más propia del efecto positivo de la cosa juzgada material. Ahora bien, el *dies a quo* de la litispendencia se produce a todos sus efectos procesales desde la interposición a la demanda, si es admitida (LEC art.410).

En el presente supuesto lo que consta acreditado es que la demanda que ha dado lugar al presente procedimiento se interpuso con anterioridad a la del Conflicto Colectivo del Juzgado de lo Social de Badajoz (24 de abril de 2024 frente a 20 de mayo de 2024). El objeto de ambos conflictos solo es parcialmente coincidente, pues en el del Juzgado de lo Social de Badajoz se reclaman, además, cuestiones relativas a permisos por intervenciones quirúrgicas, complementos de IT y formas de reingreso tras el disfrute de excedencias. Y, lo que es más relevante, el conflicto de aquel Juzgado se limita a un determinado centro de trabajo mientras el planteado ante la Audiencia Nacional afecta a la totalidad de centros de trabajo de la empresa en todo el territorio nacional. A la vista de tales circunstancias fácticas la mera tramitación de otro procedimiento ante el orden social, con distinto objeto, distintas partes y distinto ámbito territorial, impiden apreciar la excepción planteada. Y todo ello, sin perjuicio de lo que la demandada pueda plantear en aquel otro procedimiento.

También se alega como excepción la carece trascendencia actual pues a todos aquellos trabajadores que presentan un justificante de un “médico colegiado” se les reconoce el permiso retribuido. De ahí que el procedimiento elegido por el sindicato demandante se considere inadecuado.

Tal excepción también debe ser rechazada de plano. Conforme a STS de 21-5-2024, rec.184/2022, *“la clave para establecer la diferencia entre un conflicto individual o plural y uno colectivo no reside, ni ha residido nunca, en el número de sujetos que quedan afectados por la controversia. Por el contrario, la diferencia entre unos y otros se ha venido situando en las características y alcance del interés discutido: si el interés en juego es el propio, personal e individual de cada uno de los trabajadores, se ha considerado que estamos bien ante un conflicto individual -cuando el afectado era un trabajador- o bien ante un conflicto plural -cuando los afectados individualmente eran varios trabajadores-; en cambio, si como afirmaba el art. 151.1 LPL -y reitera el art. 153.1 LRJS-, el interés en litigio es el general de un grupo genérico de trabajadores, se ha estimado que el conflicto era colectivo, con independencia de que fueran muchos o pocos los afectados.*

*Junto a la existencia de un grupo genérico de trabajadores, que aquí no se discute, la existencia de un verdadero conflicto colectivo requiere la simultánea concurrencia del llamado elemento objetivo, manifestado en el art. 153.1 LRJS por la exigencia de que las demandas afecten a “intereses generales” del grupo genérico de trabajadores. La clave que resulta decisiva y determinante para diferenciar cuando estamos ante un conflicto colectivo y cuando ante un conflicto plural o individual*



*consiste en atender al tipo de valoraciones, más o menos concretas, que el examen y resolución de la cuestión planteada requieren: si la pretensión formulada puede resolverse de forma abstracta, sin atender a situaciones particulares de cada trabajador, habrá que considerar adecuada la vía del proceso de conflicto colectivo; por el contrario, cuando estemos ante demandas cuya solución exija tener en cuenta las circunstancias personales de cada uno de los sujetos afectados, entonces la tramitación habrá de realizarse por la vía del proceso ordinario o el que, en su caso, corresponda.*

*Así, nuestra jurisprudencia ha reiterado que las pretensiones que excedan de la declaración del alcance de un precepto, y cuya resolución exija, además, una valoración de circunstancias particulares para distintos miembros del grupo de trabajadores, deben encauzarse por la vía del proceso ordinario, y no por la vía del proceso de conflicto colectivo, pues no se da entonces el elemento objetivo de este proceso especial de afectación indiferenciada o por igual de la totalidad de los miembros del grupo, con abstracción de rasgos o circunstancias particulares (entre otras, SSTS de 18 de noviembre de 1992, Rec. 2629/1991; de 4 de marzo de 1998, Rec. 2969/1997; de 4 de octubre de 2016, Rec. 232/2015; de 6 de octubre de 2016, Rjud.269/2015 y de 23 de noviembre de 2016, Rec. 285/2015)".*

En el caso de autos, existe un conflicto real y actual que afecta a los trabajadores incluidos en los distintos calendarios anuales en los que se recoge la mención a un permiso retribuido de 35 horas anuales para “asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social y/o médicos privados” y una práctica empresarial sobrevenida de negar tal permiso en caso de asistencia a dentistas y odontólogos. Cuestión distinta es que, tras la resolución del presente conflicto, puedan los trabajadores iniciar acciones individuales en caso de denegación del permiso en cuestión por asistencia a aquellos profesionales, lo que no descarta la presencia del conflicto real y actual que ahora se niega por la empresa demandada. El procedimiento es, por tanto, el adecuado y la acción de conflicto colectivo correcta.

La última de las excepciones planteada por la demandada es la relativa a la **falta de competencia territorial**. Sin embargo, tal excepción parece referirse al procedimiento seguido ante el Juzgado de lo Social de Badajoz y no ante esta Sala (pues no se niega que el conflicto afecta a los distintos centros de trabajo en distintas provincias). La competencia de esta Sala para conocer el conflicto deriva, por ello, de lo dispuesto en los arts. 8.1 y 2 g) LRJS.

**CUARTO.-** Rechazadas las excepciones planteadas es preciso que nos centremos en el fondo del asunto. La cuestión controvertida pasa por determinar el alcance de la expresión “asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social y/o médicos privados” en relación con el permiso de 35 horas anuales recogido en algunos de los calendarios anuales de la empresa y en el Plan de Igualdad de oportunidades aprobado en el año 2013.



Para resolver tal cuestión hemos de partir la tan reiterada doctrina de la Sala IV del TS que expone la STS de 21-5-2.024- rec. 93/2024- de la forma siguiente:

*“doctrina reiterada por esta Sala IV respecto de la interpretación de los convenios colectivos y acuerdos o pactos de empresa que poseen eficacia general. Así, en nuestra sentencia de 13 de octubre de 2020 (rec 132/2019), atendiendo a la naturaleza mixta de los mismos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), reflejábamos como criterios hermenéuticos a tener en consideración los siguientes: "La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes ( arts. 3.1 y 1281 CC; STS 13 octubre 2004, Rec. 185/2003). La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas ( arts. 3.1 y 1285 CC). La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras ( arts. 3.1 y 1282 CC). La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras ( arts. 3.1, 1281 y 1283 CC). No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable ( STS 9 abril 2002, Rec. 1234/2001). Y los convenios acuerdos colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el "espigueo" ( STS 4 junio 2008, Rec. 1771/2007)".*

La literalidad del pacto recogido en los calendarios anuales es clara (*“Las personas trabajadoras tendrán derecho hasta 35 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social y/o médicos privados, tanto para consultas propias de la persona trabajadora, como para acompañar a personas a su cargo, siempre que las mismas se traten de hijos menores de dieciocho años, ascendientes mayores de sesenta y cinco años y personas dependientes a cargo de la persona trabajadora, avisando con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna tanto si asiste de manera independiente como la que acredite dicho acompañamiento en el caso que este se produzca el mismo. No obstante, ello, las personas trabajadoras procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visita médica a sus tiempos de descanso”*). Ahora bien, se trata de determinar si en tal literalidad han de incluirse, tal y como se suplica en la demanda, la asistencia a consultas de dentista-odontólogo-estomatólogo.

Pues bien, como ya se indicaba en la Sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo de 25 de junio de 2001 (ROJ: STS 5425/2001 - ECLI:ES:TS:2001:5425) la profesión de Odontólogo es definida en algunas ocasiones como de "dentista", a cuya denominación se acoge el Consejo General de Colegios de Odontólogos y Estomatólogos de España. Este concepto se refleja normativamente en la Orden de 13 de agosto de 1914, según la cual el "arte de dentista" constituirá en lo sucesivo la profesión de "Cirujano dentista". Existen, sin embargo, antecedentes normativos más remotos, como el de la Orden de 30 de julio de 1883, del Ministerio de Fomento, por la que se dispone que se autorice a las



señoras para ejercer la profesión de "Cirujano dentista", en las mismas condiciones que a los hombres.

Dicha profesión, cuyas funciones realizan también los Médicos especialistas en Estomatología (disposición adicional) consiste, según el artículo 1.2 de la Ley 10/1986, 17 de marzo de 1986, por la que se regula la profesión de Odontólogo y las de otros profesionales relacionados con la salud dental, en el "conjunto de actividades de prevención, diagnóstico y de tratamiento relativas a las anomalías y enfermedades de los dientes, de la boca, de los maxilares y de los tejidos anejos".

Esta definición responde a la formulada, en el ámbito del Derecho comunitario, por el artículo 5 de la Directiva 78/687/CEE del Consejo, de 25 de julio de 1978, sobre coordinación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas relativas a las actividades de los odontólogos, cuando dice que "Los Estados miembros garantizarán que los odontólogos están facultados de forma general para el acceso a las actividades de prevención, de diagnóstico y de tratamiento relativas a las anomalías y enfermedades de los dientes, la boca, las mandíbulas y los tejidos correspondientes, así como para el ejercicio de dichas actividades, dentro del respeto a las disposiciones reglamentarias y a las normas de deontología que rijan la profesión en el momento de la notificación de la presente Directiva".

La Ley 10/1986, de 17 de marzo de 1986, por la que se regula la profesión de Odontólogo y las de otros profesionales relacionados con la salud dental, establece en su disposición adicional que "La presente Ley en ningún modo limita la capacidad profesional de los Médicos y, concretamente, de los especialistas en Estomatología y Cirugía Maxilofacial, que seguirán ejerciendo las mismas funciones que desarrollan actualmente, además de las señaladas en el artículo primero de esta Ley" y así lo corrobora el Real Decreto 1594/1994, de 15 de julio.

La Odontología adquiere una regulación específica con la citada Ley 10/1986, de 17 de marzo, sobre odontólogos y otros profesionales relacionados con la salud bucodental y tiene cabida, posteriormente, en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, como profesión diferenciada de la Medicina. Esto es, con el ingreso de España en la UE la situación de los dentistas españoles se homologa con la de sus colegas del resto de estados miembros y se crea la carrera de Odontología de cinco años en 1986, que va implantándose poco a poco al tiempo que se extingue la especialidad en Estomatología.

Ahora bien, como bien señala la demandante, la atención a la salud bucodental se encuentra incluida dentro del catálogo de prestaciones del Sistema Nacional de Salud y la Cartera Común del Sistema Nacional de Salud y, conforme al Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su



actualización, se dispone en el marco del Sistema Nacional de Salud los servicios y tratamientos médicos que incluyen la asistencia bucodental. Y ello comprende tanto la especialidad de estomatología como la de odontología.

Y es en este punto en el que ha de atenderse a la evolución de la realidad social como criterio interpretativo no solo de las normas sino de los acuerdos o pactos de empresa que mejoren la normativa convencional (artículo 3.1 CC). Esto es, si un determinado tratamiento bucodental puede ser realizado tanto por un médico estomatólogo (titulación a extinguir) como por un odontólogo, siendo las consecuencias del citado tratamiento idénticas no se entiende el motivo por el que se ha de introducir una interpretación formalista de los citados acuerdos para excluir el tratamiento odontológico en lo relativo al disfrute del permiso retribuido de 35 horas anuales.

Y tal conclusión encuentra, además, refrendo en la propia actividad de la empresa en el pasado, pues consta que el justificante de dentista fue considerado como suficiente a los efectos de reconocimiento del permiso retribuido al menos en una ocasión, existiendo peticiones posteriores que no consta fueran cuestionadas por la empresa en su momento (hechos probados quinto y sexto). Y no consta, siendo esto relevante, comunicación, circular o anuncio de la empresa negando tal consideración más allá de la interpretación restrictiva que realiza en la aplicación de los cuadrantes anuales.

En definitiva, aunque en la actualidad las profesiones de médico y de odontólogo disponen de normativa de acceso y contenidos docentes diferenciados, existe la posibilidad real de que los tratamientos médicos de salud bucodental sean prestados por médicos estomatólogos en los mismos términos y condiciones que los odontólogos. Y, siendo ello así y no cuestionándose por la empresa que proceda el permiso en caso de asistencia a un estomatólogo, no cabe realizar una interpretación restrictiva que limite el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar del permiso retribuido de 35 horas anuales cuando acudan a las consultas de dentista-odontólogo-estomatólogo, de la Seguridad Social y/o médico privado, así como para el acompañamiento de las personas trabajadoras a los descendientes menores de 18 años, a los ascendientes mayores de sesenta y cinco años y a las personas dependientes a cargo. La realidad social del tiempo en el que ha de ser aplicada la norma y la finalidad última del permiso reconocido (que incluye el acompañamiento de menores de edad, ascendientes mayores de sesenta y cinco años y otras personas dependientes) imponen tal conclusión. La demanda, por ello, debe ser estimada.

**QUINTO.-** La presente resolución no es firme y contra la misma cabe interponer recurso de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (art. 205.1 LRJS).



En virtud de lo expuesto

## FALLAMOS

Previa desestimación de las excepciones de defecto en el modo de proponer la demanda, falta de acción, falta de litisconsorcio pasivo necesario, litispendencia, falta de afectación colectiva y falta de competencia territorial, **estimamos** la demanda interpuesta por la representación letrada de la Confederación General del Trabajo frente a COVISIAN ESPAÑA S.L.

**Declaramos** el derecho de los trabajadores de la demandada al permiso retribuido de hasta 35 horas médicas anuales para la asistencia de las personas trabajadoras a las consultas de dentista-odontólogo-estomatólogo, de la Seguridad Social y/o de médico privado, así como para el acompañamiento de las personas trabajadoras a los descendientes menores de 18 años, a los ascendientes mayores de sesenta y cinco años y a las personas dependientes a cargo de la persona trabajadora.

**Condenamos** a la citada empresa a que cese la práctica consistente en denegar a las personas trabajadoras el permiso retribuido de hasta 35 horas médicas anuales, en los casos de asistencia a las consultas de dentista-odontólogo-estomatólogo, de la Seguridad Social y/o médico privado, así como para el acompañamiento de las personas trabajadoras a los descendientes menores de 18 años, a los ascendientes mayores de sesenta y cinco años y a las personas dependientes a cargo de la persona trabajadora.

Sin imposición de costas.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en *art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art. 230 del mismo texto legal*, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0144 24; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0144 24, pudiéndose sustituir la



consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.